

Memoria de actividades de las reuniones de los institutos de la EASC: septiembre de 2025 – septiembre de 2026

Introducción

El presente documento constituye la memoria anual oficial que resume las actividades clave, los debates estratégicos y las decisiones importantes de las reuniones de los institutos de la EASC celebradas entre septiembre de 2025 y septiembre de 2026. Basándose en las actas de las reuniones del 8 de diciembre de 2025, el 3 de marzo de 2026, el 16 de junio de 2026 y el 18 de septiembre de 2026 (ésta última presencial, celebrada durante el Congreso de la EASC en Budapest), su objetivo es ofrecer a los miembros de la asociación una visión general transparente de los avances del año antes de la Asamblea General anual. Este periodo se caracterizó, sobre todo, por la aplicación práctica de las nuevas normas de examen y por el establecimiento del Desarrollo Organizacional (DO) como tercera profesión de la EASC, junto con la labor continua en materia de finanzas de los institutos, posición en el mercado y cooperación con asociaciones hermanas.

1.0 La red en movimiento: continuidad, transiciones y crecimiento internacional

Las reuniones de los institutos siguieron siendo el foro principal en el que los institutos miembros comparten hitos, cambios en la dirección y nuevos retos.

1.1 Hitos y continuidad en el liderazgo

- Progressio celebró su vigésimo aniversario durante el período que abarca esta memoria. Se organizaron eventos de intercambio para alumni y se ha completado la sucesión en la dirección del instituto, con Fabian Esser al frente, sin pérdida de empleadas, clientes ni socios colaboradores.
- 4progress, bajo el liderazgo de Rahel Sondheimer, siguió creciendo, incorporando a formadoras y formadores especializados en análisis transaccional, además de celebrar su ya consolidada fiesta anual y la fiesta de verano para alumni.
- Wedegreieck (Hans-Günter Simon) estaba a punto de concluir dos procesos de formación y celebró una reunión temática de alumni durante el verano.

1.2 Nuevo interés internacional: un futuro instituto en Moldavia

Un grupo de doce profesionales formados en supervisión integrativa en Chişinău, Moldavia (formación impartida por Johann Pfeiffer) está trabajando para establecer su propio instituto. Tres representantes asistieron al Congreso de Budapest para establecer relaciones con otros institutos de la EASC. Los próximos pasos incluyen una reunión de la junta directiva en Chişinău, un taller previsto sobre la formación de examinadores y un programa de recaudación de fondos para apoyar la creación del instituto, cuya presentación más detallada está prevista para la Asamblea General. Se invitó a los institutos interesados, a los formadores y a las supervisoras docentes a ponerse en contacto directamente con Mechthild o con Secretaría Técnica de la EASC.

Esta evolución orgánica y continua de la base de miembros se desarrolló en paralelo a la tarea más exigente del año: la puesta en práctica de las normas de examen del nuevo Manual.

2.0 Finalización del nuevo Manual: la reforma de los exámenes de 2026

El año 2026 se consideró deliberadamente un año de pruebas experimentales para las nuevas normas y baremos de examen introducidos con el nuevo Manual, con el fin de recabar experiencia antes de tomar una decisión definitiva.

2.1 Adopción en toda la red

A principios de 2026, los institutos se dividían en tres posturas: aplicar las nuevas normas de forma inmediata (Coaching Institut Berlin, Progressio), experimentar con ellas (WAEC, Wedegreieck, 4progress) y mantener las antiguas normas por el momento. ČIS mantuvo las antiguas normas porque aún no existía una traducción al checo y porque los contratos vigentes seguían en vigor; ICS realizó un examen según las antiguas normas en abril y otro según las nuevas normas en noviembre.

2.2 Puntuación, compensación y la cuestión del 10 %

- La nueva escala de puntuación basada en porcentajes se consideró en general más transparente y clara que la anterior, aunque al menos un instituto alemán optó por mantener el formato anterior.
- El estudio de caso escrito y el examen oral se puntúan ahora con la misma escala, sustituyendo a las dos escalas separadas establecidas originalmente en el Manual.
- Un modelo probado con éxito en WAEC y Wedegreieck consiste en que el instituto aplique la misma rúbrica utilizada por las personas examinadoras; la evaluación del instituto se pone a disposición de las personas examinadoras y se concilia con una desviación máxima del 10 %.
- Se siguió debatiendo si el examen oral y la evaluación del estudio de caso por parte del instituto deberían poder compensarse entre sí. Cualquier modelo de compensación está vinculado a una garantía no negociable: al menos dos de las tres personas examinadoras deben votar «aprobado».
- La desviación permitida del 10 % entre los resultados escritos y orales resultó ser el punto más controvertido. La opinión mayoritaria —reforzada por la experiencia con los «Höhere Fachprüfungen» federales de Suiza (examen profesional superior)— sostenía que el rendimiento escrito y el oral debían evaluarse de forma independiente, ya que ambos miden competencias diferentes. El propio examen de Suiza sigue estando, además, vinculado al marco federal del «betrieblicher Mentor»/SBFI (Mentor en la empresa), según el cual no se puede prescindir del estudio de caso y el examen teórico debe estar directamente relacionado con el caso.

2.3 Libro de campo y estudio de caso: una cuestión zanjada

Se alcanzó un claro consenso, en varios institutos, en que el libro de campo —destinado originalmente a la calificación en el borrador del Manual— no debe evaluarse. Ahora se utiliza para ofrecer comentarios personales, independientes de la nota, sobre el proceso de desarrollo de la participante. El estudio de caso escrito (Facharbeit) sigue siendo objeto de calificación.

2.4 Exámenes híbridos y totalmente en línea

- Wedegreieck llevó a cabo dos exámenes híbridos aprobados por el CQS (un examen de coaching el 28 de febrero y un examen de supervisión el 18 de abril de 2026), con candidatos y moderación presenciales en Münster y las personas examinadoras conectadas de forma remota a través de equipos digitales específicos y deliberadamente «limpios» —miniordenadores minimalistas desprovistos de documentos almacenados para descartar ayudas no autorizadas— con una cámara de documentos (de unos 30 €) que sustituía al rotafolio. El instituto informa de que la inversión en equipamiento se amortizó tras dos exámenes, y valora tanto la jornada de examen presencial compartida por el grupo como la mayor seguridad frente a posibles manipulaciones.
- La WAEC llevó a cabo un examen totalmente a distancia y sin supervisión para tres candidatas que no pudieron asistir en persona por motivos relacionados con el embarazo, ponderando el examen oral en dos tercios y la evaluación del estudio de caso del instituto en un tercio.

- Otros institutos informaron de experiencias igualmente positivas con exámenes totalmente en línea, incluso para participantes que se habían trasladado al extranjero, siempre que el personal examinador reciba una sesión informativa exhaustiva de antemano y se encuentre una forma de presentar modelos y marcos teóricos —por ejemplo, mediante una diapositiva preparada o una pizarra compartida—.
- Los institutos llegaron a un consenso de «tanto uno como otro»: tanto el formato híbrido como el totalmente en línea se aceptan como coherentes con la concepción que tiene la EASC de la confianza y la relación personal, siempre que se lleve a cabo una sesión informativa exhaustiva para las personas examinadoras. En comparación, se señaló que el modelo de examen más centralizado de la ICF se enfrentaba a sus propios problemas de integridad (grabaciones manipuladas o generadas por IA, traducciones alteradas); el enfoque personal y basado en las relaciones se consideró una característica diferenciadora de la EASC.

2.5 La inteligencia artificial y la integridad del trabajo con casos

El uso de la IA en los estudios de casos escritos suscitó una preocupación creciente. El trabajo de casos tiene por objeto apoyar el desarrollo personal de los y las participantes, y el uso de la IA puede ir en contra de ese propósito; los institutos coincidieron en que el uso de la IA debería revelarse cuando se produzca. Se planteó una complicación adicional: la IA puede entrenarse para imitar el estilo de escritura propio de una persona, lo que dificulta considerablemente en la práctica la evaluación basada en la revelación de información.

2.6 Perspectivas de futuro: centralización y un manual de exámenes específico

- Se está estudiando un proyecto piloto para 2027: convocatorias de examen centralizadas e interinstitucionales, de dos a tres veces al año (por ejemplo, en el norte y el sur de Alemania), realizadas por personal examinador independiente siguiendo un modelo similar al de un examen de conducir, como alternativa a los exámenes organizados por los propios institutos, con una evaluación conjunta prevista tras la fase piloto.
- Se está redactando un manual de exámenes independiente y autónomo (que abarca las escalas y los procedimientos) en todos los idiomas de la EASC, cuya finalización está prevista para la Asamblea General de miembros de noviembre.
- Está prevista una evaluación sistemática de los formatos de examen experimentales de este año para finales de 2026.

La reforma de los exámenes no fue el único cambio estructural en marcha. Paralelamente, la red dio pasos decisivos hacia el establecimiento del Desarrollo Organizacional como una profesión por derecho propio.

3.0 La creación de la tercera profesión: el Desarrollo Organizacional (DO)

En diciembre de 2025, la formación en DO ya se reconocía dentro de la red como un ámbito cada vez más importante de la práctica del coaching y la supervisión, pero aún nadie estaba cualificado para dirigirla. Durante los nueve meses siguientes, los institutos avanzaron de forma constante desde ese punto de partida hacia una vía de certificación concreta.

3.1 Del concepto al manual

En junio de 2026, el DO se había consolidado formalmente en el Manual actualizado como la tercera profesión de la EASC, junto al coaching y la supervisión, tras el trabajo preparatorio realizado por un pequeño grupo de trabajo de DO formado por miembros de la EASC que ejercían como profesionales del DO. La intención no es crear una asociación de DO independiente, sino establecer una conexión deliberada

entre el DO y el coaching y la supervisión, abierta a supervisoras, coaches y, potencialmente, a personas cualificadas que deseen cambiar de carrera.

Se entiende que el DO se basa en una titulación previa en coaching o supervisión, en lugar de admitir a participantes «desde cero». Sin embargo, se señaló que la estructura actual del Manual podría, en teoría, interpretarse también como que permite el acceso únicamente a través de la consultoría organizativa, sin necesidad de una titulación previa de la EASC —un punto que se señaló que aún requiere aclaración, ya que los diagramas del Manual se mantuvieron deliberadamente sin cambios, a pesar de que se revisó el texto que los acompañaba—.

3.2 Definición de «Stunde Null»(hora zero): la reunión de trabajo de Berlín

Se retiró un plan inicial para la certificación inmediata de formadoras después de que el CQS advirtiera de que el plazo era demasiado ajustado. En su lugar, se fijó una primera reunión de trabajo los días 17 y 18 de julio en Berlín (celebrada en formato híbrido) para marcar el inicio de la «Stunde Null» (hora zero), con el objetivo de definir los criterios para las y los formadores de DO. Los institutos y formadoras que no puedan asistir podrán presentar sus pruebas y documentación más adelante; no se pretende que nadie se vea perjudicado por la programación. El mandato del grupo de Berlín consistía en elaborar un borrador piloto del «punto cero» viable y listo para su puesta en marcha, sin ciclos de revisión adicionales, si bien se esperaban y acogían con agrado nuevas iteraciones.

3.3 Un principio rector y un debate abierto sobre el acceso y la identidad

Se adoptó una visión holística y centrada en el ser humano, que abarca la economía, la sociedad y la ecología como una «unidad de supervivencia» compartida, como núcleo vinculante del enfoque de la EASC respecto al DO —expresamente para evitar que el campo se abriera hacia una forma de consultoría organizativa impulsada exclusivamente por la economía (reducción de plantilla, optimización del EBIT, rediseño impulsado por la IA) que entraría en tensión con el espíritu actual de la EASC.

A lo largo del año se mantuvo un debate más amplio sin llegar a resolverse: si el coaching, la supervisión y el DO deberían integrarse más estrechamente a medida que se desarrollan las áreas de práctica de la EASC, o diferenciarse aún más en tres profesiones distintas. Esta última postura se defendió argumentando que los encargos de DO necesitan un mandato claro y límites de funciones bien definidos para evitar solapamientos éticamente problemáticos con el trabajo de coaching o de supervisión. En septiembre, el desarrollo de la vía de DO seguía estando visiblemente centrado en Alemania, y los institutos aún estaban recabando información específica de cada país sobre los requisitos y la práctica en el resto de Europa. Se identificó a los Scrum Masters y coaches ágiles (Agile Coaches) como un posible nuevo grupo objetivo para una futura cualificación complementaria en DO. Una idea a más largo plazo, que aún no se ha concretado en una decisión, es un plan de estudios internacional compartido de coaching/supervisión/DO al que contribuirían conjuntamente varios institutos.

3.4 Requisitos formales y aceptación actual

Para la reunión de Budapest, se habían establecido en detalle los requisitos del CQS para la certificación de formadoras de DO: reconocimiento previo como formador:a en coaching o supervisión; un historial de práctica de DO de cinco años (cuaderno de registro, horas, proyectos); un concepto de DO por escrito acorde con el Manual; y la documentación de tres procesos de DO completados en diferentes ámbitos de práctica (de al menos tres meses cada uno, de cuatro a cinco páginas, que abarquen el encargo, el proceso, los métodos, el propio papel y la reflexión crítica), presentada al CQS. La formación en DO solo puede impartirse a través de un instituto, con un mínimo de dos formadoras por programa (siendo la formación de Master Coach la única excepción).

En septiembre de 2026, dos personas ya habían sido reconocidas por el CQS como «Organisationsentwickler:in und Trainer:in» (Experta en Desarrollo Organizacional y Formador:a de Desarrollo Organizacional), y entre ocho y doce participantes más manifestaron su interés por la certificación durante el debate plenario de Budapest.

4.0 Estructuras de tarifas para los nuevos planes de estudios y los formadores

En la reunión de junio de 2026, los institutos abordaron un mandato de la junta directiva para revisar el reglamento de cuotas (Gebührenordnung) que rige los nuevos planes de estudios y a los formadores y las formadoras que no cuentan con un instituto propio.

- Se aclaró que la tarifa del módulo de Master Coach ascendía al 20 % de la tarifa del plan de estudios por módulo (con un límite máximo de 200 € en Alemania para el plan de estudios completo de 250 horas), lo cual se aplicó directamente desde Secretaría Técnica, sin necesidad de modificar el reglamento de tarifas en sí.
- Los nuevos planes de estudios de los institutos existentes deben ser certificados por el CQS, pero siguen estando exentos de tasas, con el razonamiento de que así se evita una doble carga junto con la recertificación quinquenal del propio instituto.
- Los planes de estudios desarrollados por formadoras docentes que no cuenten con un instituto propio son certificables, pero están sujetos a tasas, que varían según la categoría de la UE (por ejemplo, 200 € en Alemania, 350 € en Suiza).

En la reunión se acordaron dos puntos de principio: todos los planes de estudios —incluidos los adicionales desarrollados posteriormente por los institutos existentes— deben pasar por el CQS para garantizar su calidad; y las formadoras docentes solo pueden ofrecer o impartir planes de estudios certificados en colaboración con un instituto, a fin de no socavar a los propios institutos. Un modelo propuesto por Christoph Schalk preserva la autoría y la propiedad intelectual de un plan de estudios por parte del formador o formadora, incluso cuando este se imparte únicamente bajo el paraguas de un instituto.

Ambos puntos requieren una modificación del baremo de tarifas, que se está preparando para la asamblea general de miembros de noviembre. La cuestión subyacente relativa a las tarifas —si, y en qué condiciones, los institutos deben pagar por cada plan de estudios en el futuro— se dejó en manos de los propios institutos para que definieran su postura antes de dicha asamblea. Los planes de estudios que se encuentran desde hace tiempo en una «zona gris» —es decir, aquellos que se desarrollaron pero nunca se presentaron formalmente al CQS— deberán sacarse a la luz y abordarse durante el primer ciclo de recertificación quinquenal de los institutos.

5.0 Posición en el mercado, competencia y cooperación externa

5.1 Presión competitiva

En Alemania, los institutos de la EASC se enfrentan a una competencia creciente por parte de formatos breves financiados por las agencias de empleo —certificados por la AZAV, a menudo impartidos en línea durante un periodo de entre cuatro y seis meses, con una financiación de hasta 10 000 € para los y las participantes—. La certificación AZAV en sí misma cuesta aproximadamente 2.700 € y se tarda unos cuatro meses en obtenerla; actualmente, ningún instituto alemán de EASC la posee, en gran parte porque resulta económicamente poco atractiva dado el volumen de cursos de que se trata, y los programas más largos, de un año o más, no cumplen los requisitos para esta financiación en absoluto. A finales de 2025 se planteó una preocupación relacionada —programas muy breves, a menudo subvencionados, como un curso de cinco días de «coach empresarial/sistémico certificado» impartido por la Cámara de Industria y Comercio de Würzburg, que hacen hincapié en la transferencia de conocimientos por encima de la experiencia práctica y el desarrollo personal— que se consideró una presión competitiva que, dependiendo de cómo se posicione y comercialice la formación en EASC, también podría reforzar los argumentos a favor de la duración, el alcance y la profundidad de los programas de EASC.

En Hungría, los institutos de la EASC compiten con un sistema de certificación internacional consolidado y no académico; allí, la formación de la EASC se posiciona gracias a la solidez de su título auténtico y que confiere cualificación profesional.

La identidad y la red europeas, los elevados estándares de calidad y un resultado que confiere cualificación profesional se identificaron como los principales argumentos competitivos y de marketing de la EASC. Está prevista la puesta en marcha de una nueva página web de la EASC a partir de noviembre de 2026, junto con una estrategia de comunicación centrada en la identidad y la comunidad europeas.

5.2 Cooperación con otras asociaciones

En Suiza existe interés en cooperar con la BSO, ya que la pertenencia a la BSO es un requisito previo para determinadas licitaciones y encargos de los que, en ocasiones, quedan excluidos los miembros de la EASC. Esto se ve frenado por el esfuerzo que requeriría un proceso de reconocimiento renovado, a pesar de que el nivel de exigencia de la EASC ya es más elevado. La junta directiva señaló un obstáculo estructural más amplio: el escaso interés en la cooperación por parte de las asociaciones nacionales, especialmente en la región de habla alemana (DACH), donde la EASC tiende a ser vista como competidora más que como socia.

El Congreso de Budapest puso a la EASC en contacto directo con el presidente de la ANSE, lo que abrió la puerta a nuevas conversaciones. Por otra parte, una asociación húngara de supervisión y coaching que ya estaba en contacto con la ANSE reconoce ahora a la EASC, lo que supone un primer vínculo indirecto entre la EASC y la ANSE. Se está manteniendo otra conversación, aún sin conclusiones definitivas, sobre una posible cooperación con una asociación dedicada a la comunicación asistida (Unterstützte Kommunikation).

6.0 Temas recurrentes y aplazados

Dos cuestiones importantes quedaron pendientes a lo largo de varias reuniones celebradas durante el año. El uso de la inteligencia artificial en el coaching, la supervisión y los propios programas de formación de la EASC se aplazó por falta de tiempo tanto en la reunión de marzo como en la de junio de 2026, y aún no se ha abordado en profundidad a nivel de los institutos. El itinerario de cualificación de supervisor a «Master Coach» avanzó relativamente poco: una votación informal en diciembre de 2025 mostró un apoyo mayoritario a la elaboración de una propuesta formal, que se esperaba que el CQS abordara en enero; sin embargo, en marzo de 2026 solo estaba disponible el diagrama del Manual que señalaba los puntos de transición, sin que se hubiera acordado un método para ponderar los componentes individuales entre sí; en junio de 2026, el tema seguía en manos de Volker Tepp y se pospuso de nuevo por falta de información nueva.

7.0 Conclusión: de cara a la reunión de miembros de noviembre

El período 2025-2026 se caracterizó por la aplicación práctica del nuevo Manual a la práctica de los exámenes y por el desarrollo deliberado y pausado del Desarrollo Organizacional como tercera profesión de la EASC. Paralelamente, la red siguió haciendo frente a la creciente presión competitiva en varios países, a la cooperación desigual con las asociaciones hermanas y a las cuestiones pendientes sobre cómo se deben financiar y regular los nuevos planes de estudios y las formadoras independientes. Varios de los temas centrales del año —los criterios para los formadores de Desarrollo Organizacional, el manual específico para los exámenes y la modificación del baremo de tasas— se abordarán en la Asamblea General de miembros de noviembre. El próximo intercambio periódico entre los institutos está previsto para el 7 de diciembre de 2026.

Christoph Schalk
(Coordinación de Institutos)